



Ministério da Educação
Universidade Federal de São Paulo
Campus Osasco



ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS – EPPEN
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

KELLY DE SOUZA CAMPOS

**GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,
À LUZ DO FILME ‘DE PORTA EM PORTA’**

Osasco

2020



Ministério da Educação
Universidade Federal de São Paulo
Campus Osasco



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS -
EPPEN**

KELLY DE SOUZA CAMPOS

**GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,
À LUZ DO FILME ‘DE PORTA EM PORTA’**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado à
Escola Paulista de Política, Economia e Negócios –
EPPEN da Universidade Federal de São Paulo como
requisito para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Nildes Raimunda Pitombo Leite

Osasco

2020

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Unifesp Osasco
e Departamento de Tecnologia da Informação Unifesp Osasco,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C198g CAMPOS, Kelly de Souza
Gestão de pessoas com deficiência, à luz do filme De Porta
em Porta / Kelly de Souza Campos. - 2020.
48 f.

Trabalho de conclusão de curso (Administração) -
Universidade Federal de São Paulo - Escola Paulista de Política,
Economia e Negócios, Osasco, 2020.
Orientador: Profª. Drª. Nildes Raimunda Pitombo Leite.

1. Gestão de pessoas. 2. Pessoas com deficiência. 3.
Gestão de pessoas com deficiência. 4. Estudo observacional
em análise fílmica. 5. De Porta em Porta, 2002. I. Leite, Profª.
Drª. Nildes Raimunda Pitombo, II. TCC - Unifesp/EPPEN. III.
Título.

CDD: 658.3



Ministério da Educação
Universidade Federal de São Paulo
Campus Osasco



**ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS – EPPEN
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

KELLY DE SOUZA CAMPOS

**GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,
À LUZ DO FILME ‘DE PORTA EM PORTA’**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Escola Paulista de Política, Economia e Negócios – EPPEN da Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Data da aprovação:

14/10/2020

Banca Examinadora:

Profª. Drª. Nildes Raimunda Pitombo Leite (Orientadora)
Universidade Federal de São Paulo, UNIFESP, Brasil.

Prof. Dr. Marco Antonio Batista da Silva (Examinador)
Professor Dr. em Administração – São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Emerson Gomes dos Santos (Examinador)
Universidade Federal de São Paulo, UNIFESP, Brasil.

Dedico este TCC à minha mãe Excelsa, e a meu irmão Vinícius que sempre me apoiaram e me ensinaram a ter paciência e persistência.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me guiar e me sustentar por toda minha vida.

Agradeço a minha mãe, que me apoiou em todo o processo para realização deste sonho, desde a época do cursinho pré-vestibular, ao ingresso e à permanência na Universidade. Ela sabe o caminho desafiador que percorri para chegar até aqui. Suas palavras de carinho, coragem e otimismo sempre me fizeram seguir em frente e ela me diz até hoje que “tudo tem o tempo certo para acontecer”. Ao meu irmão Vinícius, que sempre me disse e diz para eu ter paciência. Aos meus tios Souza e Gardenha, que me ajudaram nos seis primeiros meses do curso, me acolhendo em sua casa para conseguir pegar o metrô.

Agradeço aos meus amigos Marcos, Thiago e Rafael, em especial ao Paulo, meu namorado, que me ajudaram durante o cursinho, nas longas horas de estudos para conseguirmos entrar na Universidade. E, também, a Ana Carolina, minha amiga de faculdade, que contribuiu nas caronas diárias até a estação, que me ajudou a chegar meia hora mais cedo em casa e com segurança. Gratidão!

À UNIFESP por proporcionar a oportunidade de cursar Administração, me ajudando a enxergar novas possibilidades e ter certeza que a educação é um dos pilares mais importantes para o desenvolvimento social e humano.

À professora Dr^a Nildes, minha querida orientadora, por me guiar com tranquilidade e paciência e não me deixar perder o ânimo e, sempre acreditando que eu era capaz de desenvolver um trabalho dessa magnitude. Obrigada por compartilhar todo o conhecimento e sabedoria.

Por fim, ao Núcleo de Apoio ao Estudante - NAE, em especial à enfermeira Alessandra Da Matta, ao pedagogo Carlos Dias e à assistente social Emília Shinkawa que me acolheram com muito carinho, além de me permitirem participar de projetos que fizeram diferença na minha vida. Foi muito gratificante!

*“Tudo tem seu tempo determinado, e há tempo para
todo propósito debaixo do céu.”*

Eclesiastes, 3

RESUMO E PALAVRAS-CHAVE

A Gestão de Pessoas tornou-se imprescindível para as organizações que desejam alcançar seus objetivos, pois concilia e administra a relação entre a organização e o empregado. Além do mais, as pessoas com deficiência também trazem um papel importante dentro da organização, que requer responsabilidades fundamentais para a gestão de pessoas. Diante dos desafios enfrentados pelas Pessoas com Deficiência - PCDs, este TCC buscou, por meio, do filme 'De Porta em Porta' como *lócus* de pesquisa, investigar como é norteada a gestão de pessoas com deficiência e suas políticas e práticas específicas na organização representada no filme. Foram utilizados, para tanto, abordagem qualitativa, método fenomenológico, estratégia de pesquisa estudo de caso em análise fílmica, estratégia de coleta, observação indireta e não participante, com registros realizados em protocolo de observações. As estratégias de análise aqui utilizadas foram: interpretativa, reflexiva e baseada nas proposições teóricas. Os resultados apontaram que as políticas e práticas fomentadas pela organização representada no filme foram mostradas como políticas de envolvimento, desenvolvimento e recompensas, bem como por conjuntos de práticas de reconhecimento, estímulo a novos aprendizados e socialização, rumo ao alcance de metas organizacionais. Com esta pesquisa criou-se a oportunidade de entender, conhecer e apresentar essas políticas e práticas como metáforas de organizações reais.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Pessoas com Deficiência. Gestão de Pessoas com Deficiência. Estudo Observacional em Análise Fílmica.

ABSTRACT AND KEYWORDS

People Management has become essential for organizations that want to achieve their goals, as it reconciles and manages the relationship between the organization and the employee. Furthermore, people with disabilities also play an important role within the organization, which requires fundamental responsibilities for people management. Faced with the challenges faced by People with Disabilities - PCDs, this TCC sought, through the film 'De Porta em Porta' as a locus of research, to investigate how the management of people with disabilities is guided and their specific policies and practices in the organization represented in the film. For this purpose, a qualitative approach, phenomenological method, research strategy, case study in film analysis, collection strategy, indirect and non-participant observation were used, with records made in the observation protocol. The analysis strategies used here were interpretive, reflective and based on theoretical propositions. The results showed that the policies and practices promoted by the organization represented in the film were shown as policies of involvement, development and rewards, as well as by sets of recognition practices, stimulating new learning and socialization, towards achieving organizational goals. This research created the opportunity to understand, know and present these policies and practices as metaphors for real organizations.

Keywords: People Management. People with Disabilities. Management of People with Disabilities. Observational Study in Filmic Analysis.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.2	Questão de Pesquisa	10
1.3	Justificativas	11
1.4	Objetivos	11
1.4.1	Objetivo Geral	11
1.4.2	Objetivos Específicos	11
1.5	Estrutura do TCC	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA PESQUISA	13
2.1	Gestão de Pessoas	13
2.2	Pessoas com Deficiência	16
2.3	Gestão de Pessoas com Deficiência	22
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	25
3.1	Contextualização da Unidade de Análise	25
3.2	Abordagem de Pesquisa	26
3.4	Estratégias de Pesquisa	27
3.5	Estratégias de Coleta	28
3.6	Estratégias de Análise	28
4	APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	REFERÊNCIAS	42
	APÊNDICE I: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	46
	APÊNDICE II: PARECER CONSUBSTANCIADO	47

1 INTRODUÇÃO

A temática das PCDs, no contexto internacional pode ser vista a partir de 1981, por influência do Ano Internacional das PCDs, proclamado pelas Nações Unidas e, no ano seguinte pela resolução 37/52 da Assembleia Geral das Nações Unidas, como Programa de Ação Mundial para as PCDs.

No Brasil o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) órgão de deliberação colegiada vinculado à Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), criado em 1º de junho de 1999, atua na competência de acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas das políticas, dentre elas: educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana, dirigidas a esse grupo social. (SECRETARIA DOS DIREITOS HUMANOS, 2012).

Embora avanços legais e sociais existam no contexto da deficiência é preciso entender as dificuldades encontradas do ponto de vista organizacional. Contextualiza-se que, para este Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, foi utilizado o termo Pessoa Com Deficiência – PCD, adotado pela ONU.

A unidade de análise deste TCC foi o filme ‘De Porta em Porta’, um drama americano dirigido por *Steven Schachter* lançado em 2002. A trajetória de Bill Porter, PCD, é acompanhada de desafios, desde a fase de conseguir um emprego até as dificuldades para permanecer na empresa como vendedor.

Considerando-se a relevância desse tema, este TCC buscou entender como são operacionalizadas as práticas específicas de gestão de PCDs nas organizações, bem como as políticas ou diretrizes que norteiam essas práticas.

1.2 Questão de Pesquisa

Como é norteada a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas na organização representada no filme?

1.3 Justificativas

Justifica-se, do ponto de vista acadêmico neste TCC, como unidade de análise o filme ‘De Porta em Porta’, por estar atrelada aos estudos observacionais em análise fílmica. Do mesmo modo, justificam-se os construtos envolvidos para a realização dessa análise.

Do ponto de vista pessoal, justifica-se pelo meu interesse em trabalhar com esses construtos e em especial pela análise fílmica do filme ‘De Porta em Porta’, por apresentar a história de Bill Porter, nascido com paralisia cerebral e limitações de comunicação, bem como, em meio às adversidades no trabalho ele conseguiu superá-las.

No Brasil, apesar de existirem os programas de inserção de PCDs no mercado de trabalho, as dificuldades que permeiam os deficientes ainda são presentes. Com isso é possível separá-los em dois momentos: conseguir uma vaga no mercado de trabalho e, quando se consegue o emprego, cuidar da adaptação dessas pessoas para a permanência dentro da organização.

A análise do filme permitiu investigar como é realizada a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas na organização nele representada. Conforme Carvalho-Freitas, (2007 p. 82) “são elas que materializam as relações de força dentro da organização e concedem maiores ou menores possibilidades às pessoas com deficiência no processo de luta por seus interesses”.

1.4 Objetivos

Este tópico apresenta o objetivo geral, e os objetivos específicos que serviram de base para o desenvolvimento do TCC.

1.4.1 Objetivo Geral

Investigar como é norteada a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas na organização representada no filme.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar como é norteada a gestão de PCDs;

Analisar como é operacionalizada a gestão de PCDs;

- Identificar as políticas e práticas específicas na organização representada no filme;
- Analisar as políticas e práticas específicas na organização representada no filme.

1.5 Estrutura do TCC

Este TCC, intitulado Gestão de Pessoas com Deficiência, à luz do filme “De Porta em Porta” é composto por cinco capítulos. O primeiro engloba essa introdução com a contextualização da pesquisa, a justificativa e os objetivos que auxiliaram a responder a questão de pesquisa. O segundo contém a fundamentação teórica para propor um diálogo entre os autores e expor a definição de deficiência, a partir de categorias propostas pelo Decreto 3.298, artigo 4, e o significado de gestão de pessoas. O terceiro capítulo aborda os aspectos metodológicos utilizados no TCC. O capítulo quatro traz a apresentação dos dados acompanhada por suas respectivas análises, bem como a discussão dos resultados obtidos com essas análises, à luz das proposições teóricas. O quinto capítulo contém as considerações finais deste TCC, finalizado com a listagem das referências, o instrumento de coleta utilizado e o parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da UNIFESP.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA PESQUISA

Este capítulo dedica-se à contextualização do estudo: Gestão de Pessoas com Deficiência. Começa com o tópico 2.1 que abrange a abordagem geral, desde a Administração de Recursos Humanos à Gestão de Estratégica de Pessoas. Prossegue com o tópico 2.2 que trata especificamente da Pessoa com Deficiência, e finaliza com o tópico 2.3, envolvendo os aspectos e desafios da Gestão de PCDs.

2.1 Gestão de Pessoas

A prática de gestão de pessoas dentro das organizações, tem se tornado o foco principal para os negócios. O fator humano, antes desprezado em séculos passados, tornaram-se peças estratégicas fundamentais e até mesmo vantagem competitiva para essas organizações.

No entanto, nem sempre foi assim. Ainda usada nos dias atuais, a expressão Recursos Humanos possui significados diferentes para diversos autores. Segundo Leite e Albuquerque (2009 p. 3), essa expressão era considerada como “dar suporte à racionalização do trabalho, visando ao aumento da produtividade e à redução de custos” fundamentada nas práticas da administração científica, que teve como foco principal a tarefa e, como ênfase, a padronização, voltada para eficiência e produção.

Esse suporte realizado por pessoas era considerado “apenas como um recurso material sob três ordens de recursos e insumos produtivos (financeiros, materiais e humanos)”, conforme Tachizawa (2015 p.1). Ademais o “Departamento de Recursos Humanos atuava de forma mecanicista, no qual a visão do empregado prevalecia sobre a obediência, a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado”, de acordo com Soviensi e Stigar (2008 p. 53). Esses mesmos autores acrescentaram que a área de Recursos Humanos “cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional o que exigia do profissional apenas experiência técnica, pois não havia um programa de capacitação continuada”.

A transição de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas pode ser explicada a partir do significado da palavra: gestão, que significa “gerir e administrar” (Dicionário Michaelis, 2019), mas o acréscimo da palavra pessoa traz ênfase ao lado humano. Além disso, a expressão “Gestão de Pessoas” tem caráter de ação: “a gestão” e seu foco de atenção: “as pessoas”, de acordo com Fisher (1998 p. 48).

Ainda segundo Soviensi e Stigar (2008) a gestão de pessoas é retratada por participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento das pessoas, pois são essas pessoas que compõem e promovem a evolução da organização. E o papel da gestão de pessoas é conscientizar o funcionário sobre a importância de suas ações.

Em complemento, Dutra (2016 p. 17) conceituou a gestão de pessoas como um “conjunto de políticas e práticas que permite a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

Nesse contexto, as políticas são diretrizes para a organização tomar decisões, alinhadas às práticas, que são as ações e procedimentos para orientação e desenvolvimento das pessoas junto à organização DUTRA (2016). É possível observar uma política quando há incentivo ao desenvolvimento organizacional e, uma prática, à capacitação do indivíduo por meio de treinamentos e cursos. O Quadro 1 mostra as relações entre políticas e práticas nas organizações.

Quadro 1 – Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas

Políticas de GP	Descrição das Práticas
Envolvimento	Conjunto de práticas de reconhecimento, relacionamento, participação e comunicação, que visam conhecer os empregados e melhorar a qualidade dos relacionamentos e de sua integração na organização; reconhecê-los melhor; incentivar sua participação na condução dos negócios e, incrementar a comunicação organizacional.
Treinamento, desenvolvimento e educação	Conjunto de práticas que visam, principalmente, prover competências e estimular a aprendizagem dos empregados para se desenvolverem profissional e pessoalmente e, ainda, desempenharem bem suas funções, rumo ao alcance das metas organizacionais.
Condições de trabalho	Conjunto de práticas que visam prover aos empregados, boas condições de trabalho e bem-estar, em termos de benefícios, saúde, segurança e tecnologia.
Recompensas	Conjunto de práticas de remuneração e incentivos, que visam recompensar as competências das pessoas e sua contribuição à organização.

Fonte: Fiuza (2010 p. 66)

Acerca do Quadro 1, é possível observar exemplos de políticas e práticas que norteiam a condução da gestão de pessoas na organização, contudo, surge a complexidade do processo de gerir pessoas, que é produzir e manter o envolvimento dessas pessoas, sendo possível tão somente quando essas pessoas percebem que são valorizadas (DUTRA, 2011).

E para garantir o envolvimento entre pessoas e organização são elaborados modelos de gestão de pessoas, em que cada organização possui um, de acordo com suas metas, cultura e objetivos. Segundo Fisher (2002, p. 12) “entende-se por modelo de gestão de pessoas a

maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho”, como uma balança, na qual os pesos são as pessoas e a organização, e o equilíbrio é o processo de gestão de pessoas, enfatizando-se que somente os processos não são suficientes, tornando-se necessário um conjunto de políticas e práticas, conforme visto em Dutra, Dutra e Dutra (2017).

A gestão de pessoas, antes focada nos desafios específicos da organização, passa a pensar no planejamento estratégico e, acompanhado às mudanças do mercado, surge o conceito de gestão estratégica de pessoas. Esse processo de planejamento estratégico passa a ser uma definição de negócio, explorando missão, princípios da organização, determinação dos objetivos, indicadores, e elaboração de estratégia para alcançá-los, à luz da concepção de Mascarenhas (2008).

Mascarenhas (2008, p. 32) conceituou o planejamento estratégico de pessoas como “processos por meio dos quais são antecipadas demandas ambientais e dos negócios, bem como direcionadas essas demandas em suas dimensões de gestão de pessoas”, sendo esse planejamento estratégico pouco direcionado para funções tradicionais de recursos humanos, como seleção, treinamento e avaliação, mas focado em identificar as necessidades estratégicas da organização e desenvolver os talentos exigidos para implementação da estratégia competitiva e alcance das metas organizacionais (MARRAS, 2017). Armstrong (2006 p. 30) evidenciou que a gestão estratégica, “trata de questões organizacionais amplas relacionadas a mudanças na estrutura e cultura, eficácia e desempenho organizacional, além de aspectos específicos da gestão de pessoas, como recursos, aprendizado e desenvolvimento e recompensa”.

Em linha, Dutra, Dutra e Dutra (2017, p. 35) ressaltaram que “as pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, ampliando o patrimônio de conhecimentos dela e capacitando-a para enfrentar novos desafios”. Além disso, Dutra, Dutra e Dutra (2017 p. 72) salientaram que a efetividade da gestão estratégica de pessoas está ligada à clareza por parte da organização sobre o que ela espera das pessoas. Essa clareza permitirá maior efetividade nos seguintes aspectos:

- 1) Planejamento e dimensionamento do quadro e da massa salarial da organização e/ ou negócio; 2) Definição das necessidades e das políticas de movimentação de pessoas; 3) Posicionamento em relação ao mercado de trabalho; 4) Políticas e práticas salariais; 4) Desenho e gestão de carreiras; 5) Processos de avaliação e orientação das pessoas; 6) Definição das ações e sistema de gestão do desenvolvimento da organização e das pessoas.

Assim como a gestão estratégica de pessoas, envolve um trabalho mútuo entre trabalhador e organização, com apenas um foco, faz-se necessário se chegar ao objetivo da organização por meio de estratégias alinhadas às políticas na “acepção de habilidade no trato das relações humanas”, e “práticas na acepção de hábito, rotina, ou ação”, conforme dito por Demo (2010, p. 54).

Observa-se que a deficiência tem se tornado uma pauta importante dentro das políticas e práticas de inclusão social, pois são elas que garantem o tratamento igualitário em termos de saúde e segurança no trabalho. Os direitos conquistados até então ainda não são visíveis, mas estão aos poucos ganhando protagonismo para promover a diversidade dentro das organizações. Para entender o que é essa deficiência e como ela faz parte da sociedade, apresenta-se a seção 2.2.

2.2 Pessoas com Deficiência

Há diferentes definições para deficiência. Segundo Carvalho-Freitas (2009, p. 124) por “deficiência entende-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento das funções física, auditiva ou visual”, dificultando a inserção social e a execução de tarefas. Para fins regulatórios brasileiros Ferreira e Rais (2016, p. 110) afirmaram que essa “definição deve ser estendida para que o indivíduo possa ser corretamente enquadrado juridicamente e receber os devidos direitos e tratamentos”.

De acordo com os artigos 3º e 4º do Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, são consideradas PCDs as que se enquadram nas características de deficiências física, auditiva, visual, mental ou múltipla, tendo em vista que a deficiência é considerada sob três efeitos: 1º) deficiência; 2º) permanente e 3º) incapacidade.

O primeiro efeito, deficiência, diz respeito à perda ou à anormalidade de uma estrutura, função psicológica ou anatômica, impedindo o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

O segundo efeito, permanente, consiste no que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo e não permite recuperação ou tem a possibilidade de ser alterado por meio de novos tratamentos.

E, o terceiro efeito, incapacidade, é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Para além dos artigos 3º e 4º desse decreto, a nomenclatura para deficientes, segundo Lanna Júnior (2010), evidencia que as palavras utilizadas para nomear as pessoas com deficiência foram sendo modificadas de acordo com a visão valorativa e as percepções de cada época. Termos pejorativos usados na década de 1980 desvalorizavam os deficientes, sinalizando-os como pessoas frágeis.

Utiliza-se a expressão pessoa deficiente, em que o acréscimo da palavra pessoa serve para evitar inferiorização, tais quais as expressões relacionadas a termos pejorativos.

“Pessoa com deficiência” passou a ser a expressão adotada contemporaneamente para designar esse grupo social. Em oposição à expressão “pessoa portadora”, “pessoa com deficiência” demonstra que a deficiência faz parte do corpo e, principalmente, humaniza a denominação. Ser “pessoa com deficiência” é, antes de tudo, ser pessoa humana. É também uma tentativa de diminuir o estigma causado pela deficiência. A expressão foi consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, conforme (LANNA JÚNIOR, 2010, p.17).

O termo deficiente físico, segundo Lana Júnior (2010) é usado equivocadamente, para denominar o grupo de PCDs. Esse equívoco é mais comum na grande mídia. É possível observar que não há consenso sobre a nomenclatura. O Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE) classifica a população que possui algum tipo de deficiência como “PPD - pessoa portadora de deficiência”, e os meios de comunicação em geral utilizam frequentemente o termo “portadores de necessidades especiais”. A ONU adota o termo “pessoa com deficiência” (TELES, 2013). Lembra-se que, para este TCC foi utilizado o termo PCD, adotado pela ONU.

Partindo-se das expressões e termos utilizados para a população PCD, segundo os dados coletados pelo IBGE, no censo demográfico de 2010, cerca de 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência. Os dados também mostram que a deficiência atinge as pessoas em qualquer idade, algumas pessoas nascem com ela, outras a adquirem ao longo da vida.

Sabendo-se dessa estatística de políticas públicas, leis foram criadas para acolher a todos com deficiência e para evitar a exclusão e o preconceito dentro da sociedade. A Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Para regulamentar criou-se o decreto 3.298/1999, no qual é possível identificar, no artigo 4º, os tipos de deficiência.

Há diversos tipos de deficiência que, de acordo com esse decreto, cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar aos PCDs, o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive direitos à educação, saúde e trabalho.

O Quadro 2 mostra as categorias de deficiência e suas definições e, algumas do próprio decreto 3.298/1999, retiradas do Decreto nº 5.296/2004 artigo 5º.

Quadro 2 – Categorias e Definições de Pessoa com Deficiência

Categorias	Definições
Deficiência física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).
Deficiência auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).
Deficiência visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).
Deficiência mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
Deficiência múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Adaptado do Decreto 3.298, artigo 4º (1999).

Como é possível observar no Quadro 2, conhecer essas categorias, bem como suas definições, torna-se fundamental para as organizações públicas e privadas entenderem os tipos de programas, ações e adaptações necessários a serem contemplados para cada categoria de deficiência, no adequado acolhimento ao PCD.

A Lei n.º 7.853/89, em especial, informa que é dever do Estado, e obrigação nacional, ficando a cargo do Poder Público e da sociedade integrar a pessoa com deficiência, respeitando o básico de igualdade e oportunidade, da justiça social e do respeito à dignidade da pessoa humana, afastadas as discriminações e preconceitos de quaisquer naturezas.

Diante desse contexto, a Lei de Cotas n.º 8.213/91 foi elaborada para garantir a inserção dos PCDs no mercado de trabalho. Segundo a legislação, se a empresa tem entre 100 e 200 empregados, 2% das vagas deve ser garantida a beneficiários reabilitados e PCDs, habilitadas – a porcentagem varia de acordo com o número de contratados, chegando a um máximo de 5% caso haja mais de 1.001 funcionários (PORTAL BRASIL, 2017).

Aprofundando os aspectos dessa inserção e, de acordo com decreto nº 3.298 de 1999, artigo 35, as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência são: 1) colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; 2) colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e 3) promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Para promover os aspectos de inserção social existem entidades e organizações de assistência social. Segundo o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS, 2017), são aquelas sem fins lucrativos e parceiras da administração pública no atendimento às famílias, indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade ou risco social e pessoal.

Ademais, essas entidades viabilizam a colocação competitiva na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, do PCD, bem como a colocação seletiva na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto, portador de deficiência, em oficina protegida de produção ou terapêutica. (PLANALTO, 1999).

Textualmente o próprio Planalto declarou que as entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral no âmbito de

colocação competitiva, na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial.

Assim, o poder público reconhece e legitima a atuação das organizações de assistência social, por meio da inscrição no: 1) Conselho Municipal do Distrito Federal e Estadual de Assistência Social; 2) registro no Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social (CNEAS). Segundo o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS, 2019) existam 562 entidades, contextualizando que os dados recolhidos somente ao estado de São Paulo.

Todavia, Gonçalves e Garcia (2018, p. 14) ressaltaram “mesmo que o Estado estimule a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, existem inúmeros implícitos que agravam a inclusão, como a qualificação profissional, a experiência e a própria acessibilidade”. Segundo esses mesmos autores, a organização quando contrata o empregado sem qualificação profissional deve desenvolvê-lo, por meio de treinamentos internos, e assim não determinam um setor específico para atuação, ou seja, a lei não leva em conta a atividade exercida pela organização, colocando em risco a PCD. Gonçalves e Garcia (2018, p. 14), afirmaram, também, que os programas como o “PRONATEC, com vagas ilimitadas para promover a qualificação profissional”, necessariamente não levam as PCDs a se sentirem obrigadas a fazerem parte desses programas, uma vez que as organizações as contratam, com baixa qualificação, tão somente movidas por lei.

Além disso, Tanaka e Manzini (2005) reafirmaram a falta de qualificação profissional, e de preparo social para que a PCD possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da organização. Por outro lado, de acordo com esses mesmos autores, as organizações contratavam a PCD apenas para cumprir a lei, sem remover obstáculos existentes no caminho a percorrer para proporcionar um trabalho, colaborando, desse modo, para criar o estigma de que a PCD não possui competência para disputar o mercado competitivo.

Dessa forma, Araújo e Schmidt (2006) destacaram que a legislação tem como princípio norteador a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho às PCDs, por meio de ações afirmativas, e não apenas impor procedimentos assistencialistas às organizações. Gonçalves e Garcia (2018, p. 15) propôs outro ponto de vista, qual seja o de que a lei não é suficiente, “são necessárias medidas com o intuito de diminuir o preconceito e a fim de capacitá-los para o trabalho, oferecendo-lhes melhores

condições para sua inclusão”.

Em adição, Tanaka e Manzine (2005, p. 292) afirmaram que, sem dúvida, a lei é um instrumento importante de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência. As dificuldades de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorrem da falta de leis e de fiscalização, “mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais”. Sobre essa carência de ações, Piovesan (2008, p. 890) trouxe a seguinte reflexão:

As ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório – mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade.

Adicionalmente, Jaccoud e Beghim (2002, p. 47) explicaram que o objetivo das ações afirmativas é “garantir a igualdade de oportunidades, adotando um tratamento preferencial para que grupos discriminados historicamente alcancem um nível de competitividade similar aos demais grupos sociais”. Suplementarmente, esses mesmos autores observaram outras características dessas ações, tais como podem ser de iniciativa do Estado ou Privada e podem ter um caráter espontâneo ou compulsório. Complementarmente, Gomes e Silva (2001, p. 90) definiram as ações afirmativas como “políticas públicas e privadas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física”.

Visando à igualdade de oportunidades, são ações afirmativas aquelas que têm por meta beneficiar os membros de minorias discriminadas: “(1) aumentando sua qualificação; (2) promovendo a melhoria de seu acesso ao mercado de trabalho; (3) apoiando as empresas de sua propriedade ou empresas que promovam a diversidade; e (4) garantindo sua participação nos meios de comunicação” (JACCOUD; BEGHIM, 2002, p. 48). Além das ações afirmativas há também outras ações a serem trabalhadas na condução da igualdade e inclusão social. Sasaki (2009, p. 1) as nomearam como seis dimensões:

(1) arquitetônica (sem barreiras físicas), (2) comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), (3) metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), (4) instrumental (sem barreiras de instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), (5) programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e (6) atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Tanaka e Manzini (2005, p. 288) evidenciaram as barreiras arquitetônicas como ações, tanto fora quanto dentro da organização, que dificultam a acessibilidade “como por exemplos, escadas, paralelepípedos, prateleiras altas, falta de rampas, de elevadores, de banheiros e de ônibus adaptados são impedimentos para as PCDs terem acesso independente às empresas, comprometendo o seu direito de ir e vir livremente ao trabalho”.

Além das barreiras arquitetônicas, há também os desafios da gestão de pessoas, no momento de expor políticas e práticas inclusivas, bem como o desenvolvimento e os estímulos para o envolvimento das pessoas quanto ao objetivo da organização. O tópico 2.3 propõe uma reflexão sobre as práticas, dificuldades e oportunidades para inserção da pessoa com deficiência nas organizações.

2.3 Gestão de Pessoas com Deficiência

Assim como a expressão Recursos Humanos passou por uma transição, pois antes era considerada apenas uma área em que a pessoa era apenas um recurso para conduzir o trabalho. Essa área passou a ser chamada de gestão de pessoas, sob aspecto humano, focada no desenvolvimento das pessoas. Do mesmo modo, a nomenclatura deficiente também passou por uma transição, antes chamada apenas de “pessoa portadora” passou a ser “pessoa com deficiência”, demonstrando que a deficiência faz parte do corpo e, assim, humanizando a denominação.

Com a transição vieram mudanças importantes, como a criação da Lei de cotas n. 8.213/91, com objetivo de inserir PCD no mercado de trabalho e, no âmbito organizacional, a valorização e o desenvolvimento das pessoas.

No entanto, a criação da lei não garante efetivamente a inserção, assim como a valorização da pessoa com deficiência. Alguns fatores agravam essa integração, de acordo com Carvalho - Freitas (2007, p. 54), como “as práticas de inserção nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções e não o potencial delas para o trabalho”. Ademais, a falta de qualificação profissional, e o preparo para ocupar cargos, também são fatores que dificultam o relacionamento e a integração entre indivíduos e grupos de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

Dessa forma, a empresa “quando contrata o empregado que não tem qualificação, deve oportunizar que o funcionário receba treinamentos internos, não podendo determinar um setor

específico para sua atuação” (GONÇALVES; GARCIA, 2018 p. 14). Todavia, esse preparo muitas vezes não acontece, e os deficientes são alocados em meras funções, ambientes desfavoráveis e sem adequação do espaço.

Além dos espaços adequados, as organizações podem criar oportunidades tais como proposto por Carvalho-Freitas (2007 p. 81):

Comunicação, organização do trabalho e tarefas, horário de trabalho, formação e supervisão, promoção e transferência, e procedimentos de emergência, são práticas e formas de gerenciar o trabalho que contemplam a dimensão do espaço como categoria relacional nos processos de trabalho.

Esses autores consideraram possível a gestão de pessoas dentro da organização e práticas específicas para PCDs uma vez que “são elas que materializam as relações de força dentro da organização e concedem maiores ou menores possibilidades aos PCDs no processo de luta por seus interesses” (CARVALHO-FREITAS, 2007 p. 81).

A gestão de PCDs requer dedicação e responsabilidade, além de um olhar para o todo, dentro e fora da organização. Com relação ao olhar dentro da organização, por meio de políticas e práticas específicas, voltadas para o desenvolvimento de comunicação, tarefas e, além dos espaços adequados para um ambiente acolhedor e sem entraves para os PCDs.

No que diz respeito ao olhar para fora da organização, faz-se necessário entender como oportunizar e valorizar as PCDs, independente da lei de cotas, naturalmente por meio da integração entre pessoas e organizações, bem como de medidas de adequação.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007, p. 81), essas medidas de adequação “contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visem a dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência”.

O Quadro 3, apresenta uma adaptação de políticas e práticas para PCDs, a partir das políticas de envolvimento, desenvolvimento, condições de trabalho e recompensas, apontadas por Fiuza (2010), bem como as práticas atreladas a essas políticas, a serem desenvolvidas para as PCDs nas organizações, como também a política de recrutamento e seleção, apontada por Carvalho-Freitas (2007).

Quadro 3 – Políticas e Práticas para PCDs

Políticas de GP	Práticas
Envolvimento	Realização de sensibilização das chefias em relação à inserção de PCD; Alteração e adequação de horários de trabalho, visando à inserção de PCD; Fornecimento de informações sobre segurança e saúde, de forma acessível a todas as PCDs contratadas pela empresa; Alocação de PCDs em setores específicos que lhes são destinados exclusivamente; Sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de PCDs; Redistribuição de tarefas, conforme as necessidades de PCDs.
Treinamento, desenvolvimento e educação	Promoção de atividades de formação, instrução e informação das PCDs que não as coloquem em desvantagem, em relação às demais pessoas, no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho; Ações de adequação de estratégias didáticas e de confecção de material de suporte que não coloquem as PCDs em desvantagem em relação às demais.
Condições de trabalho	Adaptação de instalações de trabalho; Sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das PCDs; Aquisição ou modificações de equipamentos de trabalho, conforme as necessidades das PCDs contratadas pela empresa.
Recompensas	Verificar se os procedimentos garantem igual oportunidade às pessoas com e sem deficiência.
Recrutamento e Seleção	Reserva de vagas previstas em lei para PCDs; Adequação de procedimentos das provas e do local de realização.

Fonte: Adaptado de Fiuza (2010) e Carvalho-Freitas (2007).

Por sua vez, Salgueiro, Leite, Pereira, Viegaz e Santana (2014) trouxeram a questão relativa à inserção e à manutenção de PCDs nas organizações, salientando que tal questão deve ir além das políticas e práticas simples das funções de recrutamento e seleção, uma vez que implica necessidade de planejamento dos processos de gestão de pessoas, acompanhados, necessariamente pelos gestores. A reflexão desses autores acerca dessa questão foi fomentada por meio de uma análise fílmica, realizada como estratégia relevante para valorizar a importância das PCDs no contexto organizacional. No próximo capítulo serão mostrados os aspectos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da análise fílmica.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Este capítulo abrange todos os aspectos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa, tais como: (3.1) contextualização da unidade de análise; (3.2) abordagem de pesquisa; (3.3) método de pesquisa; (3.4) estratégia de pesquisa; (3.5) estratégia (s) de coleta; (3.6) estratégia (s) de análise de dados.

Antes de iniciar propriamente os aspectos metodológicos deste capítulo, no item 3.1 poderá ser encontrada uma breve contextualização do filme ‘De Porta e Porta’, escolhido como unidade de análise deste TCC.

3.1 Contextualização da Unidade de Análise

‘De Porta em Porta’ foi o filme utilizado como unidade de análise deste TCC. Trata-se de um drama americano dirigido por Steven Schachter, lançado em 2002 e estrelado por *William H. Macy* e *Helen Mirren* com duração total de 91 minutos. Esse filme apresenta a história de Bill Porter, nascido com paralisia cerebral, e limitações de comunicação e movimentos. Como PCD, Bill contou com apoio da sua mãe e amigos para superar dificuldades. Com esse apoio e persistência oriunda da convivência com a mãe, conseguiu emprego de vendedor ‘De Porta em Porta’ na *Watkins Company*, submetido à condição de aceitar uma das piores rotas. Não obstante sofrer rejeição dos moradores dessa rota, Bill não desistiu. Após conseguir a primeira venda, Bill não parou mais e, por mais de 40 anos, tornou-se um dos melhores vendedores da *Watkins*.

A arte fílmica constituiu uma prática social, ou seja, o “cinema não só é um instrumento catalisador da sensibilidade, mas também articulador de uma linguagem cultural que, por sua natureza afetiva, adentra nas possíveis relações humanas em seus mais diferentes campos sociais” (NETO, 2005, p. 1).

No que tange à utilização de filmes no campo da Administração, Alvarenga, Leite, Freitas e Ruas (2016), afirmaram que a linguagem fílmica constitui um processo lúdico, com seus signos e imagens, para a descoberta e a criatividade no processo de ensino-aprendizagem e, por meio da observação, também para a pesquisa.

Ademais, Huczynski e Buchanan (2004, p. 708) afirmaram para o processo de ensino-aprendizagem, que o filme é uma “ferramenta poderosa para ilustrar conceitos e para

demonstrar a aplicação da teoria, fornecendo uma fonte de material pedagógico mais estimulante e motivador do que métodos convencionais”. Nesse mesmo processo, Champoux, (1999, p. 210) evidenciou que alguns “filmes permitem uma abordagem preditiva que pode levar a uma rica discussão e reforçar um conjunto de conceitos e teoria”.

Para a pesquisa, com o apoio do poder da comunicação presente nos filmes de modo geral, as técnicas de foco, edição, captura de fotos, ângulos da câmera e som permitem criar experiências que não seriam possíveis na realidade, a olho nu (CHAMPOUX,1999). A escolha do filme ‘De Porta em Porta’ como lócus da pesquisa realizada neste TCC foi determinada pela existência de aspectos de mudanças no trato da gestão de pessoas, ao longo do tempo, envolvendo os PCDs.

3.2 Abordagem de Pesquisa

Esta pesquisa se insere na abordagem qualitativa, pois, segundo Vergara (2008), essa abordagem envolve questões relacionadas à subjetividade e focadas nas descrições individuais de cada pessoa envolvida, na qual os resultados não poderão sofrer generalizações.

De acordo com Flick, Von Kardoff e Steinke (2004, p. 3), pesquisas de abordagem qualitativa afirmam “descrever o mundo da vida ‘de dentro para fora’, do ponto de vista das pessoas que participam. Além do que, procuram contribuir para melhor compreensão das realidades sociais e chamar a atenção para processos, padrões de significados e características estruturais”, constituindo-se um estudo de relações sociais.

Como afirmou Stake (2011, p.1) a abordagem de pesquisa qualitativa se “baseia principalmente na percepção e na compreensão humana, em que a experiência pessoal, a intuição e o ceticismo trabalham juntos para ajudar a aperfeiçoar as teorias e os experimentos”.

São cinco as características básicas da abordagem de pesquisa qualitativa: a) tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; b) os dados coletados são predominantemente descritivos; c) a ocupação com o processo é muito maior do que com o produto; d) o significado que as pessoas dão às coisas e à vida são focos de atenção especial pelo pesquisador; e e) a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo (LUDKE; ANDRÉ, 1986).

3.3 Método de Pesquisa

A pesquisa para este TCC foi desenvolvida a partir do método fenomenológico. Segundo Boava e Macedo, (2011, p. 475) trata-se de “um método descritivo, com finalidade de descrever o fenômeno, como acontece”.

Moreira (2004 p.15) também ressaltou que a pesquisa de fenômenos subjetivos é baseada na experiência vivida e que “é importante a experiência tal como se apresenta, e não o que possamos pensar, ler ou dizer acerca dela. O que interessa é a experiência vivida no mundo do dia-a-dia da pessoa”.

Esse último autor resumiu em tópicos gerais recorrentes, a experiência de vida de seres humanos, a partir do método fenomenológico: 1) alegria ou medo, 2) estar presente, 3) estar envolvido, ser um gerente ou um líder, ou 4) sentido de algum tipo de experiência para pessoas em um dado ambiente (pessoas em uma instituição, por exemplo).

3.4 Estratégias de Pesquisa

A estratégia de pesquisa utilizada neste TCC foi o estudo de caso em Análise Fílmica. Segundo Champoux, (1999, p. 209), “filmes com um enredo sólido e uma história coerente funcionarão bem como um caso, e as cenas de um filme bem-dirigido apresentam material de forma mais dramática e envolvente”.

O estudo de caso mais comum, segundo Yin (2010, p.4), “permite que os investigadores foquem um “caso” e retenham uma perspectiva holística e do mundo real - como no estudo dos ciclos individuais da vida, o comportamento dos pequenos grupos, os processos organizacionais e administrativos”. Ademais, o estudo de caso permite trabalhar com uma ampla variedade de evidências, tais como: documentos, arte, entrevistas e observações (YIN, 2010).

Para estudo de caso fílmico são utilizadas as fontes de evidências tais como som, comunicações verbais e não verbais, iluminação, cor etc. Que permite ao espectador ter uma experiência sensorial. Segundo Champoux, (1999, p. 205), “os espectadores não são observadores passivos. Suas respostas aumentam o poder do filme, podem ser tanto cognitivas ou afetivas”. São experiências, que remetem a sensações ou os coloca em um mundo de fantasia.

Para além do estudo de caso comum e fílmico, a observação evidenciada por Martins e Theóphilo (2009, p. 86) é uma estratégia de pesquisa, que consiste em um “exame minucioso que requer atenção na coleta e análise das informações, dados e evidências”.

3.5 Estratégias de Coleta

A estratégia de coleta de dados foi realizada a observação indireta e não participante, pois, “ao mesmo tempo em que permite a coleta de dados de situações, envolve a percepção sensorial do observador, distinguindo-se, enquanto prática científica, da observação da rotina diária”. (MARTINS; THEÓPHILO 2009, p. 86).

Como instrumento e orientador da coleta de dados foi utilizado o Protocolo de Observações em Análise Fílmica (Apêndice I), elaborado por Leite e Leite (2012). De acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 64) “o protocolo constitui-se em um forte elemento para mostrar a confiabilidade de uma pesquisa. Isto é, garantir que os achados de uma investigação possam ser assemelhados aos resultados da replicação do Estudo de Caso, ou mesmo de outro caso em condições equivalentes ao primeiro, orientado pelo mesmo protocolo”.

3.6 Estratégias de Análise

A estratégia de análise utilizada foi a interpretativa e, conforme Pozzebon e Petrini (2013 p. 52), “pesquisa interpretativa não predefine variáveis dependentes e independentes, mas concentra-se na complexidade do ser humano e dos fenômenos sociais na busca do entendimento dentro de um determinado contexto”. Os mesmos autores acrescentam que “abordagens interpretativas objetivam produzir investigações detalhadas da maneira pela qual uma determinada realidade social tem sido construída”.

Foi utilizada também a análise reflexiva que, sob a perspectiva de Vergara (2008, p. 185) valoriza a interpretação e reflexão de quaisquer dados empíricos interpretativos em que, “a reflexão deve ser entendida como as próprias interpretações do pesquisador, a capacidade de olhar suas próprias perspectivas das perspectivas de outros, bem como a capacidade de autocritica acerca da sua autoridade como intérprete e como autor”.

Auxiliariamente foi utilizada a análise com base nas proposições teóricas de Yin (2010, p. 159) uma vez que essa análise “ajuda a focar a atenção em determinados dados e a ignorar outros”.

Levando-se em consideração o conjunto dos aspectos metodológicos mostrados neste capítulo, pode-se afirmar que esse conjunto facilitou o desenvolvimento deste TCC, quanto à cientificidade, robustez e confiabilidade necessárias a esta pesquisa, utilizando-se como elemento orientador para registro de coleta de dados, o Protocolo de Observações em Análise Fílmica (Apêndice I).

Quanto aos aspectos éticos deste TCC, salienta-se que o projeto foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP, tendo sido aprovado sob o nº CEP 3526080320.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, foi retomada a questão de pesquisa, bem como os objetivos, contextualizando-se que, o filme ‘De Porta em Porta’, com duração de **91** minutos, foi mapeado em **97** cenas. Com base na ênfase às políticas e práticas da organização e, no trabalho do personagem principal, **12** (doze) cenas foram selecionadas, com o intuito de responder à questão de como é norteada a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas nessa organização representada no filme. O total de **1.073** minutos corresponde ao investimento de tempo para realização das microanálises das **97** cenas mapeadas. O tempo de **1.346** minutos totalizou o investimento para a análise fílmica aqui realizada. O Quadro 4 discrimina esse investimento.





Quadro 4 – Tempo Investido na Análise Fílmica deste TCC

Filme: De Porta em Porta	
Tempo Total de duração do Filme, utilizado para a escolha como Unidade de Análise.	91 minutos
Tempo utilizado, sem interrupções para confirmações da escolha e das análises das cenas.	182 minutos
Tempo das microanálises, com interrupções.	1.073 minutos
Tempo Total da coleta e das microanálises das cenas.	1.346 minutos

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para esta análise fílmica, quatro personagens foram selecionados como focos de observação. O Quadro 5 os apresenta, bem como as suas características essenciais.

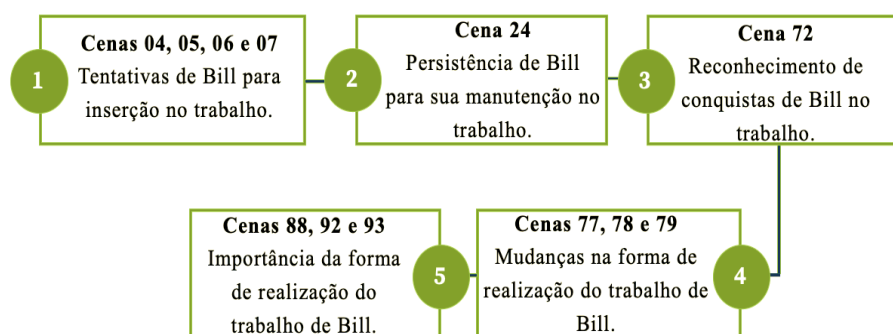
Quadro 5 – Personagens Focos de Observação

Atores / Personagens	Características Essenciais
 Bill Porter	Carismático, otimista, determinado e confiante. Nasceu com paralisia cerebral que provocou limitações em sua fala e em seus movimentos. Foi criado por sua mãe, que lhe ensinou a ter paciência e persistência e o ajudou a manter suas características, bem como a conquistar o emprego de vendedor.
 Sra. Porter	Mãe de Bill. Dona de casa, incentivadora, dedicada e solícita quanto a Bill.
 Sr. Chuck Hernandez	Gestor da Watkins por 43 anos. Inicialmente tinha dúvidas a respeito da capacidade de trabalho de Bill.
 Peter Shaefer	Novo gestor, jovem e voltado para mudanças na Watkins. Considerava o trabalho de Porta em Porta ultrapassado.

Fonte: Dados da Pesquisa.

As análises dos dados foram realizadas a partir das cenas 4, 5, 6, 7, 24, 72, 77, 78, 79, 88, 92 e 93, selecionadas pela perspectiva da gestão de pessoas com deficiência. Essas cenas, por sua vez, estão apresentadas na Figura 1 correspondendo, respectivamente: 1) tentativas de Bill para inserção no trabalho; 2) persistência de Bill para sua manutenção no trabalho; 3) reconhecimento de conquistas de Bill no trabalho; 4) mudanças na forma de realização do trabalho de Bill; 5) constatação da importância da forma de realização do trabalho de Bill.

Figura 1 – Cenas Selecionadas pela Perspectiva da Gestão de Pessoas com Deficiência



Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da Figura 1 e, para nortear a discussão das análises realizadas a partir das proposições teóricas escolheu-se continuar este capítulo apresentando, também, os principais elementos que constituem possibilidades de resposta à questão formulada. Assim, o Quadro 6 contém as descrições das cenas de tentativas de Bill de inserir-se no trabalho.

Quadro 6 – Tentativas de Bill para Inserção no Trabalho

Gestão de Pessoas com Deficiência Cenas 04, 05, 06 e 07
Cena 04 (00:05 a 02:33) O homem justificou que o trabalho era pesado, pois havia homens que carregavam até duas pastas e, também falou: "e o andar, você entende o que estou dizendo?" Afirmou que não via como isso podia dar certo, que Bill não tinha capacidade para exercer o trabalho, por conta do peso e do seu andar diferente. Finalizou, com um desculpe e obrigado por vir. Bill ficou calado durante toda a fala do homem e saiu da sala, cabisbaixo.
Cena 05 (02:35 a 02:55) O nome da empresa apareceu com uma música de fundo lenta e triste e, em seguida Bill saiu da Watkins com um semblante de tristeza e chateação. Observou sua mãe do outro lado da rua, que retribuiu com olhar triste, mas rapidamente deu um sorriso. Bill a observou de longe, mais uma vez e, imediatamente voltou para o escritório da empresa, enquanto a música ganhava um novo tom de animação.
Cena 06 (02:56 a 03:29) Quando Bill entrou no escritório, falando com dificuldade, pediu ao Sr. Hernandez a pior rota, afirmando-lhe que nada havia a perder, mas somente a ganhar, com a efetivação de vendas. Hernandez respondeu que não era possível devido à condição física de Bill, como aleijado e para quem o trabalho exigiria muito. Uma senhora que estava na sala com alguns papéis, possivelmente a secretária, o olhou fixamente. Hernandez perguntou: "o que?". E voltou o olhar para Bill, soltando a caneta.
Cena 7 (03:30 a 03:49) Bill, ao sair do prédio, com as mãos para trás, sem música ao fundo e com barulho dos carros, observou a mãe do outro lado e mostrou-lhe, com um sorriso, uma pasta marrom. Logo em seguida tocou uma música animada, a mãe do outro lado, ao observá-lo com a pasta, ficou feliz e fez um sinal de aprovação e, quando retornou para o carro disse: "Louvado seja Deus".

Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise da cena 04, a partir de dados diretamente observáveis, mostra o despreparo do gestor ao entrevistar Bill para a tentativa de inserção no trabalho. Esse gestor, ao enfatizar as dificuldades físicas de Bill, o fez acreditar que ele era incapaz para exercer o trabalho, o que concorreu para que saísse cabisbaixo e aceitando que não era possível conseguir um emprego. Na cena 05, o desalento de Bill é mostrado visualmente e, por intermédio da música lenta e triste. No entanto, Bill, ao trocar olhares com sua mãe do outro lado da rua, sentiu-se estimulado a retornar para o escritório do gestor, com base nos dados indiretamente observáveis. A música ganhava um novo tom de animação. Esse gestor, além de mostrar-se desrespeitoso trouxe ideias que instigavam o preconceito. A mãe de Bill, ao sorrir para ele do outro lado da rua, o remetia a sentir sua empatia.

Na cena 06, os dados indiretamente observáveis, evidenciam a confiança e a força de vontade de Bill em conseguir o emprego. Com base nos dados diretamente observáveis, em meios às dificuldades da fala, propôs um acordo de pegar a pior rota. Porém, Sr. Hernandez, mais uma vez, mostrou-se desrespeitoso ao chamá-lo de “aleijado”. A secretária, incomodada com esse tratamento, o olhou fixamente. Sr. Hernandez a questionou, soltou a caneta e olhou para Bill. Com base, nos dados indiretamente observáveis Sr. Hernandez parecia ter mudado de atitude em relação à contratação de Bill. Na cena 07 Bill, ao reencontrar sua mãe mostrou a mala, com expressão de felicidade por ter conseguido o emprego de vendedor na Watkins. Sua mãe, além de feliz mostrou-se aliviada.

O autor Carvalho-Freitas (2007) relatou que as organizações, no momento de exercer as práticas de inserção de PCDs levam em conta apenas a função e não o potencial que pode ser desenvolvido no trabalho. Contudo, empiricamente o Sr. Hernandez foi além, não acreditou no desempenho de Bill, julgou suas habilidades sem as conhecer e o tratou com descaso. Ademais, usou termos pejorativos, que desvalorizavam os deficientes, sinalizando-os como pessoas frágeis, termos então comuns na década de 1980. Esses termos, todavia, foram modificados de acordo com a visão valorativa e as percepções de cada época, como dito por Lanna Junior (2010). Esse mesmo autor explicitou que a expressão ‘Pessoa com Deficiência’ passou a ser a adotada contemporaneamente para designar esse grupo social, uma vez que a deficiência faz parte do corpo e, principalmente, humaniza a denominação. Ser pessoa com deficiência é, antes de tudo, ser pessoa humana.

Além do mais, Sassaki (2009) destacou que a condução da igualdade e da inclusão social, é atitudinal, isenta, portanto, de preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos diante das PCDs. No que tange à gestão de PCDs nas organizações, requer responsabilidades e, uma delas é olhar para fora da organização, fazendo-se necessário entender como oportunizar e valorizar as PCDs, independente da lei de cotas, naturalmente, por meio da integração entre pessoas e organizações.

Diante desse contexto e com base na lei n 7.853/89 é dever do estado e da sociedade integrar a PCD e, dar oportunidade de trabalho é uma delas. Na cena 06, o olhar da secretária para Hernandez, era de cobrança, de que ele deviria dar uma chance a Bill. Por meio de dados indiretamente observáveis, Hernandez, receoso de ser jugado, pode ter mudado de atitude em relação à contratação de Bill. O Quadro 7 apresenta os dados da cena 24, em que mostram como Bill pode persistir, consciente de como manteria o seu trabalho.

Quadro 7 – Persistência de Bill para sua Manutenção no Trabalho

Gestão de Pessoas com Deficiência Cena 24
Cena 24 (15:36 a 16:11) Sr. Hernandez estava conversando com Bill no escritório da Watkins. Relatou-lhe que reconhecia seu esforço, mas que ele não estava nem perto de vender o esperado. Bill respondeu-lhe que foram só quatro dias. Sr. Hernandez disse entender, mas que Bill não estava na média e teria que chegar. Ele não concluiu a frase. Bill o interrompeu afirmando-lhe que iria chegar à média, que levava tempo, e pediu-lhe até o fim do mês. Sr. Hernandez olhou mais uma vez para Bill e disse-lhe que uma mulher reclamou que ele havia assustado o filho. E finalizou falando se ele estava vendo o problema. Bill balançou a cabeça, como sinal de positivo.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nos dados diretamente observáveis, disponibilizados para análise da cena 24, o Sr. Hernandez estava em seu escritório comentando com Bill sobre sua atuação. Alegava que Bill, em seus quatro dias de trabalho não vendeu o esperado. Bill justificou que precisava de mais tempo e pediu-lhe até o fim do mês. Por fim, Sr. Hernandez confessou que na verdade havia recebido uma queixa de uma cliente, sobre Bill ter assustado o seu filho. Pelos dados indiretamente observáveis, Sr. Hernandez poderia estar com a intenção de demitir Bill.

Sr. Hernandez inicialmente não foi honesto com Bill. Ele sabia que a rota para a qual Bill foi designado era difícil, com uma vizinhança complexa, mesmo assim, argumentou que Bill não vendia e que não conseguiria. Segundo Gonçalves e Garcia (2018), a organização, ao contratar o profissional, mesmo sem qualificação, deve desenvolvê-lo, por meio de treinamentos. Nesse caso, não ocorreu com Bill, que iniciou seu trabalho sem uma preparação adequada. Com isso a precipitação de demiti-lo não faria sentido.

A gestão de pessoas requer políticas e práticas que permitam a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo DUTRA (2016). Nesse contexto, as políticas são orientações para a organização tomar decisões, alinhadas às práticas, que são as ações e procedimentos para orientação e desenvolvimento das pessoas junto à organização. O Quadro 8 apresenta os dados para análise da cena 72, evidenciando o reconhecimento de conquistas obtidas por Bill, na realização de seu trabalho.

Quadro 8 – Reconhecimento de Conquistas de Bill no Trabalho

Gestão de Pessoas com Deficiência Cena 72
<p>Cena 72 (59:13 a 01:02:53) A cena se iniciou com um fundo preto, letras amarelas e, o narrador disse: novembro de 1989, “adoro ser um vendedor.” Havia um salão grande com mesas e pessoas. Sr. Chuck Hernandez chamou Bill, o cumprimentou e chamou outro homem, Peter Shaefer. Sr. Hernandez disse a Bill que Peter iria ficar em seu lugar, na gestão. Bill desejou-lhe boas-vindas. Ele foi chamado por outras pessoas e se afastou do grupo. Peter perguntou para Chuck o que Bill fazia na empresa. Chuck respondeu-lhe que Bill era vendedor. Peter não acreditou e perguntou quem o havia contratado. Chuck respondeu-lhe que fora ele mesmo. Peter riu e disse: “você tem cada uma”. Chuck estava no palco, recebendo um troféu por seus 43 anos na Watkins. O apresentador disse-lhe para ficar na aposentadoria, pois não queria vê-lo em outra empresa. Bill estava sentado à mesa com um colega que falava sobre clientes mulheres. De repente, o apresentador o chamou. As pessoas do salão mostraram-se felizes e comentaram: “ele ganhou!” Bill perguntou o que estava acontecendo e responderam-lhe: “Melhor vendedor do ano!” Enquanto, Bill subia ao palco, Sr. Chuck olhou para Peter e sorriu. Bill recebeu um quadro como reconhecimento por vender 42.460 dólares. Dirigiu-se até o microfone e disse: “eu adoro ser vendedor, meu pai foi vendedor. Eu queria que ele estivesse aqui. Minha mãe que me ensinou a ter paciência e persistência e não permitiu que eu me envergonhasse. Queria que ela estivesse aqui. Obrigado”. Mostrou-se emocionado e todas as pessoas do salão o aplaudiram.</p>

Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise da cena 72, por meio dos dados diretamente observáveis, apresenta dois momentos. O primeiro é uma linha de tempo narrada, ano de 1989, o que indicou que os anos passaram e Bill continuou na Watkins. Nesse ano havia uma confraternização envolvendo todos os funcionários. No salão, Bill foi chamado pelo Sr. Chuck Hernandez. Ambos se cumprimentam e Bill foi então apresentado a Peter Shaefer, novo gestor da Watkins. Bill, educadamente desejou-lhe boas vindas e afastou-se, pois fora chamado por outras pessoas. Peter, ao ouvir de Chuck o que Bill fazia na Watkins, em tom de deboche, questionou quem o havia contratado. Ao saber que fora o próprio Chuck, riu e considerou que a ideia dessa contratação fora ruim. Chuck, com um sorriso no rosto observava, de longe, Bill.

No palco Chuck foi chamado e recebeu um troféu por seus 43 anos na Watkins. Em outra mesa, Bill estava sentado com um colega de trabalho. De repente, ele foi chamado ao palco para receber o título de melhor vendedor do ano. Chuck, radiante de felicidade olhou

para Peter em outra mesa, que expressava surpresa. Bill fez um discurso, lembrando de sua mãe, que fora a sua maior incentivadora e lhe havia ensinado a ter paciência e persistência.

Com a discussão dos resultados, revelam-se o preconceito e a rejeição do novo gestor, ao saber que Bill era um vendedor. Com base em Carvalho-Freitas (2007), a comunicação apropriada é a chave para integração dos PCDs nas organizações, além dos espaços adequados e, como tal, a gestão de pessoas e suas políticas e práticas específicas são as que orientam e materializam a força de trabalho e possibilitam o processo de luta por seus interesses.

A futura gestão de Peter requererá responsabilidade e respeito em qualquer ambiente da organização. Sr. Hernandez, por sua vez, conscientizou-se, ao longo do tempo, que as conquistas de Bill lhe deram a certeza de que ele havia feito a coisa certa ao contratá-lo. Além do que, a premiação e o reconhecimento a Bill, mostraram que sua gestão deixou, além de muitas conquistas, integração entre as pessoas. O Quadro 9 apresenta os dados para análise das cenas 77, 78 e 79, nas quais Peter imprime mudanças para a realização do trabalho de vendas.

Quadro 9 – Mudanças na Forma de Realização do Trabalho de Bill

Gestão de Pessoas com Deficiência Cenas 77, 78 e 79
<p>Cena 77 (01:08:04 a 01:08:58) Bill entrou no segundo andar e ficou observando várias pessoas trabalhando em seus computadores. Peter apareceu logo em seguida. Bill perguntou-lhe o que as pessoas estavam fazendo. Ele respondeu que era a Central de vendas 0800. Bill disse-lhe que o método de vendas faz os vendedores parecerem dinossauros. Peter falou que cada telefonista vendia de 300 a 500 dólares por hora. Bill respondeu que anotavam pedidos e não vendiam. Porém, Peter falou que o dinheiro era o mesmo, independente da maneira. Bill observou um amigo vendedor. Peter disse que muitos vendedores estavam mudando para o formato de 0800. Bill disse-lhe: "nunca fui muito bom com telefone, pois as mulheres acham minha voz sexy e acho que é por isso que se distraem". Afastando-se, Peter falou que Bill estava se aproximando da aposentaria. Bill respondeu-lhe que ainda não e perguntou-lhe onde era o escritório de vendas. Peter respondeu: "eu acho que é ali" e apontou com a mão.</p>
<p>Cena 78 (01:08:59 a 01:10:02) Bill localizou uma sala com um papel colado na porta. Havia uma música de rock tocando ao fundo, a sala estava cheia de caixas dispostas de forma bagunçada. Bill perguntou para um rapaz onde estava Rita, que dirigia a 'Divisão de Porta em Porta'. Ele respondeu que não sabia quem era e achava que foi embora. Bill perguntou-lhe quem ficou no lugar. O rapaz disse-lhe que não sabia e que lhe pediram apenas para organizar as caixas. Bill solicitou-lhe os cartões do catálogo, mas o rapaz entregou-lhe o catálogo inteiro. Ao ouvir de Bill que não era o que precisava, o rapaz falou que não sabia onde estavam os cartões e pediu-lhe que procurasse nas caixas. Bill deixou a mala em cima da cadeira, tirou o chapéu e foi procurar os cartões.</p>
<p>Cena 79 (01:10:03 a 01:10:37) Bill saiu do prédio da Watkins. Na rua, observou alguns idosos sentados em um banco. Uma música triste tocou ao fundo. Bill olhou para os idosos, mais uma vez, desviou o olhar para o chão e atravessou a rua. O ônibus estava em sua direção. Do outro lado da rua uma mulher olhou na direção do ônibus com expressão assustada. O motorista freou, desceu do ônibus e, em seu letreiro estava escrito "Circular 22".</p>

Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise da cena 77, a partir dos dados diretamente observáveis, mostrou o novo ambiente de trabalho da Watkins. Bill, ao entrar no andar, encontrou Peter e o questionou

acerca do que as pessoas estavam fazendo. Peter disse-lhe que era uma central de vendas '0800' e que as pessoas realizavam vendas de 300 a 500 dólares por hora. Bill respondeu-lhe que não vendiam, mas apenas anotavam pedidos. Peter contra-argumentou que era o mesmo dinheiro que caía na conta, acrescentando que muitos vendedores de 'Porta em Porta' estavam mudando para o formato '0800'. Bill fez uma brincadeira com a situação, alegando que não poderia trabalhar nesse formato, pois sua voz era muito sexy e as clientes iriam se distrair. Peter, afastando-se disse que Bill estava perto da aposentadoria. Bill disse que não e perguntou onde estava o escritório de vendas. Peter, respondeu em tom desimportante: "eu acho que é ali". A partir dos dados indiretamente observáveis Peter insinuou que a profissão de Bill, do modo como ele a exercia, estava ultrapassada.

Na cena 78 Bill, ao chegar à sala, observa um papel colocado na porta, escrito: 'Divisão de Porta em Porta'. Encontrou o local cheio de caixas empilhadas e um jovem tentando arrumá-las. Bill perguntou onde estava Rita, porém o jovem disse que achava que ela foi embora. A desorganização da sala deu indícios de que possivelmente o departamento seria fechado.

A cena 79 mostra que Bill, ao sair do prédio, observou alguns idosos sentados em um banco, uma música triste tocando ao fundo e, com base nos dados indiretamente observáveis, seu estado de ânimo era de quem estava pensativo e triste. Atravessou a rua distraído, sem prestar atenção a um ônibus vindo em sua direção. Peter efetivou diversas mudanças na empresa, não comunicou a Bill, uma vez ter concluído que a profissão de Bill estava ultrapassada. Por sua vez, Bill recebeu essa situação de desconforto em tom de brincadeira e afirmou que não estava na hora de se aposentar.

Com base em Dutra (2012), a complexidade de gerir pessoas é manter o envolvimento, somente possível quando essas pessoas percebem que são valorizadas. E, para garantir esse envolvimento, os modelos de gestão de pessoas devem permitir o entendimento de que cada um possui suas metas, cultura e objetivos. Faz-se necessário, porém, conforme visto em Dutra, Dutra e Dutra (2017), um conjunto de políticas e práticas, envolvendo: desenho e gestão de carreiras; processos de avaliação e orientação das pessoas; definição das ações e sistema de gestão do desenvolvimento da organização e das pessoas. O Quadro 10 apresenta os dados para análise das cenas 88, 92 e 93, em que o trabalho de Bill é ressaltado.

Quadro 10 – Constatação da Importância da Forma de Realização do Trabalho de Bill

Gestão de Pessoas com Deficiência Cenas 88, 92 e 93	
Cena 88 (01:19:49 a 01:20:13)	Bill entrou na sala da ‘Divisão de Porta em Porta’. Deixou sua mala em cima da mesa e foi embora.
Cena 92 (01:25:22 a 01:26:32)	Bill estava na Watkins e perguntou para a secretária se Peter estava. Ela o cumprimentou e disse que foi grandioso o artigo no jornal. Ele disse, mais uma vez, que não queria que escrevessem. Peter apareceu e Bill pediu-lhe para falar com ele. Disse-lhe que queria o emprego de volta. Peter respondeu que fechara a ‘Divisão de Porta em Porta’. Bill disse-lhe que não precisava de departamento ou divisão. Antes de Bill terminar a frase, Peter o interrompeu dizendo que ele fez a coisa certa em sair. Completou falando que ele teve uma carreira incrível, que havia acabado, mas deveria se aposentar, ir pescar e se divertir. Bill respondeu-lhe que não queria pescar e sim trabalhar. Peter disse que deveria ter algum trabalho no RH. Peter foi chamado por um homem, voltou-se e disse a Bill que foi bom revê-lo. Desejou-lhe boa sorte e o dispensou. O homem disse a Bill que o artigo era maravilhoso e que queria colocá-lo no relatório dos acionistas. Bill foi embora, dizendo-lhe que não se interessava e que iria pescar. Peter entrou na sala onde se encontrava esse homem e o questionou sobre o artigo. Uma música animada tocava ao fundo.
Cena 93 (01:26:33 a 01:27:17)	Uma música animada continuava a tocar ao fundo. De repente, Peter apareceu correndo atrás do ônibus gritando por Bill. O ônibus parou e Peter, ofegante, pediu para Bill descer.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nos dados diretamente observáveis da cena 88, Bill deixou sua mala na sala da ‘Divisão de Porta em Porta’. Aparentemente, ele havia deixado seu emprego na Watkins. Entretanto, a cena 92 o mostrou novamente na Watkins, elogiado devido à publicação de um artigo sobre a sua vida profissional. Ele respondeu para as pessoas que não queria que escrevessem. Indo até a sala de Peter e pedindo o seu emprego de volta, ouviu de Peter que havia sido fechado o departamento, que sua carreira foi incrível, que deveria se aposentar e se divertir. Disse que podia ver se tinha algo no departamento de RH e o dispensou.

Peter, como gestor da organização não mostrou interesse verdadeiro em alocar e desenvolver Bill em outra função antes de ele pedir demissão. Segundo os autores Dutra, Dutra e Dutra (2017, p. 35) “as pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, ampliando o patrimônio de conhecimentos dela e capacitando-a para enfrentar novos desafios”. Bill mostrou-se desinteressado quando, a caminho da saída, foi chamado por um homem que lhe disse que o artigo era maravilhoso. Peter, ao entrar nessa sala perguntou ao homem que artigo era esse. Uma música animada tocava ao fundo, ao mesmo tempo em que Peter aparecia correndo atrás do ônibus no qual Bill estava pedindo ao motorista para parar.

Depois de concluídas todas as análises, aliadas às discussões, a partir das proposições teóricas, pode-se considerar que os objetivos específicos de *per si* foram preponderantes para a obtenção da resposta à questão de pesquisa da análise fílmica realizada neste TCC, ou seja, de como é norteadas a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas na organização

representada nesse filme, escolhido como unidade de análise. O Quadro 11 representa o resumo das análises por conjunto de cenas, conforme visto sinteticamente na Figura 1.

Quadro 11 – Síntese das Análises por Conjunto de Cenas.

Nº	Perspectivas	Cenas	Análises
1	Tentativas e Bill para inserção no trabalho	04, 05, 06 e 07	Despreparo do Sr. Hernandez ao entrevistar Bill. Força de vontade e persistência de Bill.
2	Persistência de Bill para sua Manutenção no Trabalho	24	Questionamentos do Sr. Hernandez sobre a atuação de Bill no trabalho. Desonestidade do gestor e intenção de demitir Bill. Persistência de Bill.
3	Reconhecimento de Conquistas de Bill no Trabalho	72	O novo gestor Peter alegou que a contratação de Bill fora equivocada. Sr. Hernandez recebeu homenagem devido a sua aposentadoria. Bill foi premiado por ser o melhor vendedor do ano. Sr. Hernandez ficou orgulhoso com a premiação e sobre a sua contratação de Bill, ao longo do tempo.
4	Mudanças na Forma de Realização do Trabalho de Bill	77, 78 e 79	Peter mudou a empresa para vendas por telefone. Ofereceu a Bill a oportunidade de mudar também.
5	Constatação da Importância da Forma de Realização do Trabalho de Bill	88, 92 e 93	Bill pediu demissão. Devido à publicação de um artigo sobre a vida profissional, Bill pediu o emprego de volta. Peter disse que o departamento havia fechado e ofereceu uma vaga em outro departamento. Peter, ao saber do artigo recontratou Bill como vendedor de porta em porta.

Fonte: Dados da Pesquisa.

A identificação de como é norteada a gestão de PCDs, assim como a operacionalização dessa gestão, pode ser vista no Quadro 11, em que são apresentadas as perspectivas norteadoras das análises das políticas e práticas específicas da organização Watkins, no que diz respeito aos gestores, Sr. Chuck Hernandez e Sr. Peter Shaefer, com o passar do tempo, contemplando-se as cenas contidas nos Quadros 7 e 8 e, confirmadas notadamente, nos Quadros 9 e 10.

Vale relembrar que Salgueiro, Leite, Pereira, Viegaz e Santana (2014) trataram da relevância, não somente da inserção, mas também da manutenção de PCDs nas organizações, mostrando a necessidade de planejamento dos processos de gestão de pessoas, processos esses proximamente acompanhados pelos gestores.

Os Quadros 9 e 10 ressaltaram as contribuições de todas as observações contidas no artigo escrito a respeito da trajetória profissional de Bill que, também contribuiu com suas características de determinação, ao posicionar-se diante do gestor Peter, jovem e com traços de arrogância.

Em toda a análise fílmica realizada e, sobretudo, em ambos os contextos da gestão de Bill como PCD, os dados direta e indiretamente observáveis, bem como as linguagens fílmicas, tais como narrações, músicas, imagens, cores, linguagens verbais, ambientes internos, linguagens não verbais, ambientes externos, tiveram os seus papéis de contribuir para a importância das cenas selecionadas para a composição deste TCC.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resgate do principal objetivo desta pesquisa - investigar como é norteada a gestão de PCDs e suas políticas e práticas específicas na organização representada no filme, resgate esse feito no Capítulo 4, reforça, neste Capítulo 5, que tal objetivo foi atingido.

Nesse contexto, as políticas focam em tomadas de decisões, por meio, de incentivos de desenvolvimento organizacional e, as práticas a partir da capacitação do indivíduo. Relembra-se que política é conduzida, por quatro pilares, como citados na fundamentação teórica: 1) envolvimento; 2) treinamento; 3) desenvolvimento; 4) educação; 5) condições de trabalho e 6) recompensas. Essas políticas são operacionalizadas, a partir de ações, tais como: reconhecimento, aprendizagem, remuneração adequada, saúde e segurança.

Para a análise fílmica desse *lôcus*, o filme ‘De Porta em Porta’ utilizou-se o embasamento das proposições teóricas: gestão de pessoas, pessoas com deficiência e gestão de pessoas com deficiência, em alinhamento ao objetivo geral e com o auxílio dos objetivos específicos.

A partir das discussões dos resultados foi possível perceber que as políticas existentes na organização representada no filme são recrutamento e seleção, envolvimento, desenvolvimento e recompensas. Essas políticas foram evidenciadas por meio de práticas, tais como: 1) contratação de PCD; 2) reconhecimento do funcionário PCD; 3) mudanças na forma de trabalho, tentativas de realocação e oportunidade de novos aprendizados para esse funcionário; 4) tentativa de recontração, ainda que em área diferente; 5) constatação da importância do trabalho desse funcionário e sua readmissão como vendedora de porta em porta.

A contribuição deste TCC para a academia reside na possibilidade de tornar-se fonte de consulta para identificar práticas de organizações e permitir explorar outros temas relacionados à Gestão de PCDs, tais como diversidade, contratação e desenvolvimento.

Considerando o âmbito organizacional, este TCC poderá contribuir como norteador da importância de uma Gestão de PCDs humanizada, enérgica, eficiente e condutora de uma transformação dentro e fora de uma organização. Dentro, por meio de políticas e práticas que poderão desenvolver e manter as pessoas e, fora, na luta pelos direitos e deveres para permitir a inserção de pessoas com deficiência.

Quanto à contribuição para a comunidade científica, a utilização de um filme semelhante, como *locus* de pesquisa permitirá, além de uma dinâmica de ensino-aprendizagem mais leve e de fácil compreensão, estímulo à motivação para explorar outros constructos, tais como: diversidade, inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, políticas e práticas, modelo de gestão, comunicação organizacional, dentre outros.

No âmbito social, este TCC poderá contribuir para conhecimento de como existem lacunas a serem preenchidos, de uma longa história de luta das Pessoas com Deficiência e, a partir desse conhecimento realizar ações para minimizá-los.

No que se refere à limitação, o método de pesquisa utilizado não permite generalizações, pois descreve o fenômeno como ele ocorre. Como agenda futura e novas possibilidades de pesquisa, a utilização de outros *locus* que representem os PCDs, o aprofundamento do constructo Gestão de PCDs e, o envolvimento de outros constructos seguem como focos de interesse, tais como: comunicação e desenvolvimento das PCDs nas organizações, preparação do mercado de trabalho para a Gestão de PCDs.

Para os PCDs, a contribuição reside na abertura de oportunidade de reconhecimento dos seus espaços nas organizações. Com esta pesquisa criou-se a oportunidade de entender, conhecer e apresentar essas políticas e práticas como metáforas de organizações reais.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. R. P. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.
- ALVARENGA, M. A.; LEITE, N. R. P.; FREITAS, A. D. G.; RUAS, R. L. Capacidades dinâmicas e vantagem competitiva em ambientes de mudanças constantes, à luz da análise do filme 'Recém-chegada'. REGE-Revista de Gestão, v. 24, n. 1, p. 35-44, 2016.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Revista Brasileira de Educação especial, v. 12, n. 2. Marília. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>> Acesso em 05 de maio de 2019.
- ARMSTRONG, M. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action. London, 2005.
- BOAVA, D. L. T.; MACEDO, F. M. F. Contribuições da fenomenologia para os estudos organizacionais. Cadernos Ebape. BR, v. 9, n. SPE1, p. 469-487, 2011.
- BRASIL, Secretaria dos Direitos Humanos. Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência. *Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiências*. 2012 Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_145.pdf> Acesso em 08 de setembro de 2018.
- BRASIL. Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> Acesso em 10 de março de 2019.
- BRASIL. Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, artigos 3º e 4º. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm> Acesso em 10 de março de 2019.
- BRASIL. Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 10 de março de 2019.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, n. SPE, p. 121-138, 2009. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009> > Acesso em 09 de setembro de 2018.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras-Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Repositório Universidade Federal de Minas Gerais, 2007. Disponível em < <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU> > Acesso em 10 de novembro de 2019.

CHAMPOUX, J. E. Film as a Teaching Resource. *Journal of Management Inquiry*. v. 8, n. 2. p. 206-217. Sage Publications Inc., 1999.

DE PORTA EM PORTA. Direção de Steven Schachter. EUA: TNT, 1h 55min, 1 DVD, 2002.

DEMO, G. Políticas de Gestão de Pessoas Nas Organizações: Papel Dos Valores Pessoais e da Justiça Organizacional. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2016.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FERREIRA, L. C. M; RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 18, n. 59, p. 108-124, 2016. Disponível em < <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2769> > Acesso em 19 de maio de 2019.

FISCHER, A. L. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 1998.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

FLICK, U.; VON KARDOFF, E.; STEINKE, I. A Companion to Qualitative Research. Sage Publication Inc. Londres. 2004

GOMES, J. B. B.; SILVA, F.D.L.L. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. *Cadernos do CEJ*, São Paulo v. 24, p. 86-123, 2001. <http://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf>

GONÇALVES, M. E.; N. L. S. GARCIA. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista pensar direito*, v. 9, N. 2, 2018. Disponível em <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a307.pdf> Acesso em 19 de abril de 2019.

HUCZYNSKI, A.; BUCHANAN, D. Theory from fiction: A narrative process perspective on the pedagogical use of feature film. *Journal of management education*, v. 28, n. 6, p. 707-726, 2004.

JACCOUD, L.; BEGHIN, N. Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9164>> Acesso em 27 de maio de 2019.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Ed.). História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil. Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LEITE, N. R. P.; LEITE, F. P. Protocolo de observações para o processo de coleta e análise de dados oriundos de filmes comerciais, sob a égide dos estudos observacionais no processo de ensino-aprendizagem e pesquisa em Administração. Produção Técnica, 2012.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. Em Aberto, v. 5, n. 31, 1986. Disponível em: <<http://rbepold.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/viewFile/1605/1577>> Acesso em 17 de novembro de 2019.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, A. G.; THEOPHILO, C. R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARENHAS, A. O. Gestão Estratégica de Pessoas: Evolução, Teoria e Crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MICHAELIS, Dicionário. Disponível em:< <http://michaelis.uol.com.br>>. Acesso em 10 de abril de 2019.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA, Site. Disponível em:< <http://mds.gov.br/>>. Acesso em 11 de abril de 2019.

MOREIRA, D. A. O método fenomenológico na pesquisa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NETO, A. G. A arte fílmica e sua pedagogia: Existência e Arte. Revista Eletrônica do Grupo PET-Ciências Humanas, Estética e Artes da Universidade Federal de São João Del-Rei. n. 1. 2005. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/existenciaearte/Edicoes/1_Edicao/A%20ARTE%20FILMICA%20E%20SUA%20PEDAGOGIA.pdf> Acesso em 16 de novembro de 2019.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. Revista Estudos Feministas, v. 16, n. 3, p. 887-896, 2008. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300010>> Acesso em 05 de maio de 2019.

PORTAL BRASIL. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>> Acesso em 14 de abril de 2019.

POZZEBON, M.; PETRINI, M. Critérios para condução e avaliação de pesquisas qualitativas de natureza crítico-interpretativa. Pesquisa Qualitativa em Administração: fundamentos, métodos e usos no Brasil, p. 51-72, 2013.

PROGRAMA de ação mundial para as pessoas com deficiência. Tradução de Thereza Christina F. Stummer. Editado por CEDIPOD, 1992. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/programadeacao-mundialparaaspcd-onu.pdf>> Acesso em 14 de setembro de 2018.

- SALGUEIRO, M. A. T., LEITE, N.R. P., PEREIRA, R. L., VIEGAZ, O. E., SANTANA, K. O papel da gestão de pessoas na inserção e na manutenção de pessoas com deficiência nas organizações, à luz da análise fílmica. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, v. 7, número 4, p. 549-569, Dez. 2014.
- SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, p. 10-16, 2009.
- STAKE, R. E. Pesquisa qualitativa [recurso eletrônico]: estudando como as coisas funcionam. Tradução: Karla Reis. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Penso, 2011.
- SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. *Revista científica de Administração*, v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008.
- TANAKA, E. D. O., MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista brasileira de educação especial*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>> Acesso em 19 de maio de 2019.
- TACHIZAWA, T. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. São Paulo: FGV, 2015.
- TELES, V. A. S. As políticas públicas para a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, no município de Itapetininga–SP. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013. Disponível em: < <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/2697>> Acesso em 19 de outubro de 2016.
- VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2008.
- YIN, R. Estudo de caso: planejamento e métodos. São Paulo: Bookman, 2010.

APÊNDICE I: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

[illegible]

Fonte: Trabalho Técnico desenvolvido por Nildes Raimunda Pitombo Leite e Fábio Pitombo Leite em 2012. Aprimorado com a colaboração de Bruna de Almeida Soares em 2017.

APÊNDICE II: PARECER CONSUBSTANCIADO



COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



São Paulo, 18 de março de 2020
CEP N° 3526080320

Ilmo(a). Sr(a).
Pesquisador(a): Nildes Raimunda Pitombo Leite, Orientadora De Kelly De Souza Campos
Depto/Disc: Comportamento Organizacional
Nildes Raimunda Pitombo Leite (orientador)

Título do projeto: "GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, À LUZ DO FILME "DE PORTA EM PORTA"".

Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa UNIFESP/HSP

Trata-se de Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso com a participação da aluna de graduação, KELLY DE SOUZA CAMPOS. Orientadora: Profª Drª Nildes Raimunda Pitombo Leite.

Justifica-se, neste projeto, a unidade de análise fílmica 'De porta em Porta', por apresentar a história de Bill Porter, nascido com paralisia cerebral e limitações de comunicação e como, em meio às adversidades no trabalho conseguiu superá-las. No Brasil, apesar de existirem os programas de inserção de PCDs no mercado de trabalho, as dificuldades que permeiam os deficientes ainda é presente. Com isso é possível separá-los em dois momentos: conseguir uma vaga no mercado de trabalho e, quando se consegue o emprego, cuidar da adaptação dessas pessoas para a permanência dentro da organização. A análise do filme permitirá investigar como é realizada a gestão de PCDs e suas práticas específicas na organização nele representada. Conforme Carvalho-Freitas, (2007 p. 83) "são elas que materializam as relações de força dentro da organização e concedem maiores ou menores possibilidades às pessoas com deficiência no processo de luta por seus interesses". Este projeto de TCC com o título Gestão de Pessoas com Deficiência, à luz do filme "De porta em porta" será composto por quatro capítulos. O primeiro englobará a introdução e com a contextualização da pesquisa, a justificativa e os objetivos que auxiliarão a responder a questão de pesquisa. O segundo conterá a fundamentação teórica para propor um diálogo entre os autores e exporá a definição de deficiência, a partir de categorias propostas pelo Decreto 3.298, artigo 4, e o significado de gestão de pessoas. O terceiro capítulo abordará os aspectos metodológicos a serem utilizados no TCC. O cronograma de atividades contemplará as etapas a serem trabalhadas durante o desenvolvimento do TCC oriundo deste projeto

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo, na reunião de 13/03/2020, **ANALISOU e APROVOU** o protocolo de estudo acima referenciado. A partir desta data, é dever do pesquisador:

1. Comunicar toda e qualquer alteração do protocolo.
2. Comunicar imediatamente ao Comitê qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento do protocolo.
3. Os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos para possível auditoria dos órgãos competentes.
4. **Relatórios parciais** de andamento deverão ser enviados **anualmente** ao CEP até a conclusão do protocolo.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Miguel Roberto Jorge

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo